

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN HUBUNGAN KERJASAMA
DENGAN DUNIA INDUSTRI DI SMK
NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

**RIRIN HANDAYANI
NIM.1986131017**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2021/1442 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN HUBUNGAN KERJASAMA
DENGAN DUNIA INDUSTRI DI SMK
NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

**RIRIN HANDAYANI
NIM.1986131017**

**Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Oki Darmawan, M.Pd**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2021/1442 H**

ABSTRAK

Hakikat kepemimpinan kepala sekolah adalah sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antar individu. Pendidikan Menengah Kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sekolah menengah kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan bahwa Tujuan Pendidikan Kejuruan adalah mempersiapkan peserta didik sebagai calon tenaga kerja dan mengembangkan eksistensi peserta didik, untuk kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu perlu dikaji tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

Penelitian ini secara khusus untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Perencanaan strategi, pelaksanaan dan evaluasi dalam hubungan kerjasama dengan dunia industri. Dengan mengetahui itu semua maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para kepala sekolah, khususnya dalam meningkatkan hubungan kerjasama dunia industri dengan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif atau naturalistik. Pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data menggunakan tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, display penyajian data dan verifikasi penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa; Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bandar Lampung memiliki perencanaan strategi, pelaksanaan dan evaluasi dalam hubungan kerjasama dengan dunia industri. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan. Perencanaan Strategi Hubungan kerjasama dengan dunia industri tergambar dari adanya keterlibatan dunia industri dalam menjalankan program-program sekolah, serta pelaksanaan hubungan dengan Dunia industri dilakukan melalui kesepakatan dengan dunia industri agar terjalinnya kerjasama yang baik dan evaluasi yang dilakukan oleh kedua pihak dengan harapan perbaikan untuk kedepannya dalam hubungan kerjasama.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kerjasama dan Pendidikan.*

ABSTRACT

The essence of the school principal leadership is very crucial in deciding the school's success in achieving the goals. It is needed that the school principal is able to understand the needs of all school's members and around, to know the importance of the organizations, and to manage good coordination among them. Vocational school education is intended for preparing students to enter any kinds of job fields and to develop professionalism. This purpose is in line with the general intention of vocational school, i.e. to prepare all students as employees to be which are able to develop their existence for many people, their country, and their own need. For that reason, the need for evaluating the school principal job progress about his leadership to improve cooperation with industrial people is crucial.

This research is done especially to know how well is the school principal's effort in developing good cooperation between the state vocational school 2 Bandar Lampung and the industrial world. The components include some aspects like planning of strategy, the implementation of the planning, and the evaluation of the program. By knowing these all aspects, it is hoped that later the result of this research can be a good suggestion for the school principles to be considered, especially in developing good cooperation between school and industrial world. This research used qualitative approach or naturalistic in which the data collecting technique was by using participant observation, interview, and documentation. For data analysis, there were three activity process including data reduction, display of data presentation, and verification of conclusion.

From the result of the research, it is known that the school principal's leadership. It was seen from his strategy planning, implementation of the strategy, and evaluation of the school-industrial world cooperation program. From this finding, it is clear that the main obligation of the school principal is not only about his capability in applying the school programs, but also about his ability to embrace all member of the school aspects and organizations to support him with any kinds of positive contribution and influence so that the goals of the school plans can be achieved easily. The planning of cooperation strategy with industrial world is described by the involvement of industrial world within the school programs which were preceded by agreement. By doing this, it is hoped that good cooperation between school and industrial world can be achieved and there will be a chance for doing evaluation by both of them so that in the future there will be better cooperation.

Key words: leadership, cooperation and Education



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jl. Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392, Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PERSETUJUAN

Judul : **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Hubungan Kerjasama Dengan Dunia Industri Di SMK Negeri 2 Bandar Lampung**
Nama : **Ririn Handayani**
NPM : **1986131017**
Jenjang Pendidikan : **Program Magister**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

MENYETUJUI

Untuk diajukan pada sidang terbuka
Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung


Pembimbing I


Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Pembimbing II


Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP. 197610302005011001

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung


Dr. Ij. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Hubungan Kerjasama dengan Dunia Industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung” ditulis oleh : Ririn Handayani, NPM : 1986131017 telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis tanggal 19 Mei 2021 pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag.

Sekretaris : Dr. H. Andi Thahir, MA.

Penguji I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd.

Penguji III : Dr. Oki Dermawan, M.Pd.

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 19 Mei 2021

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ائْشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al- Mujaadillah :11)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: CV. Diponogoro 2005)

PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak Di lambangkan	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	ṡ	غ	ġ
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	L
ذ	ẓ	م	M
ر	r	ن	N
ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sy	ء	'
ص	ṡ	ي	Y
ض	ḍ		

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan huruf	Huruf dan tanda
ا —	â
ي —	î
و —	û

Pedoman transliterasi ini dimodifikasi dari : Tim Puslitbang, Lektur Keagamaan, Pedoman Transliterasi Arab Latin, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Penulisan Tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) atau magister pada program pascasarjana UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar M.Pd

Dalam upaya penyelesaian tesis ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
3. Dr. Yetri, M.Pd. selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung sekaligus pembimbing I yang banyak memberikan kontribusi bagi perbaikan penulisan tesis selama bimbingan berlangsung.
4. Dr. Oki Darmawan, M.Pd. selaku pembimbing II yang banyak memberikan kontribusi bagi perbaikan penulisan tesis selama bimbingan berlangsung
5. Bapak dan Ibu Dosen/ Karyawan Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.
6. Kepala Sekolah, guru dan karyawan SMK Negeri 2 Bandar Lampung, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan peneliti di Sekolah yang di pimpin.
7. Ayahanda dan Ibunda serta keluarga penulis yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan.
8. Teman- teman seangkatan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam.

Bandar Lampung, April 2021
Penulis

Ririn Handayani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	iii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTO.....	viii
HALAMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	3
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Teori Kepemimpinan	19
3. Tipe-tipe Kepemimpinan	22
4. Gaya Kepemimpinan	25
5. Kepemimpinan Efektif	26
6. Ciri-ciri Kepemimpinan Efektif	32
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah	36
B. Dunia Industri	42
1. Pengertian Dunia Industri	42
2. Tujuan Pembangunan Industri	45
3. Bentuk-bentuk Kerjasama Dengan Dunia Industri	46
4. Strategi Kerjasama Sekolah	57
5. Konsep Hubungan Kerjasama	58
6. Prinsip Hubungan Kerjasama	59
7. Proses Hubungan Kerjasama	60

8. Pola Kerjasama Sekolah Dengan Dunia Industri	62
C. Penelitian Yang Relevan	67
D. Kerangka Pikir	67

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian.....	69
B. Sumber Data.....	71
C. Metode Pengumpulan Data	72
1. Metode Observasi	73
2. Metode Wawancara	73
3. Metode Dokumentasi.....	75
D. Pemeriksaan Keabsahan Data	75
E. Teknik Analisis Data	77
1. Pengolahan Data	79
2. Analisis Data.....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMK Negeri 2 Bandar Lampung.....	82
1. Sejarah Singkat SMK Negeri 2 Bandar Lampung.....	82
2. Visi.....	85
3. Misi	85
4. Tujuan.....	85
5. Struktur Organisasi	85
6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan	87
7. Keadaan Peserta Didik.....	88
8. Keadaan Sarana Prasarana.....	88
9. Paket / Kompetensi Keahlian	89
10. Daftar Kerjasama Dengan Dunia Industri.....	90
B. Temuan Penelitian.....	91
1. Perencanaan Strategi Hubungan Kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung Dengan Dunia Industri	92
2. Pelaksanaan Hubungan Kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung Dengan Dunia Industri.....	103
C. Pembahasan Hasil Penelitian	108
1. Perencanaan Strategi Hubungan Kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung Dengan Dunia Industri	108
2. Pelaksanaan Hubungan Kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung Dengan Dunia Industri.....	113
3. Evaluasi Hubungan Kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung Dengan Dunia Industri	124

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	130
B. Rekomendasi.....	132
DAFTAR PUSTAKA	133
DAFTAR LAMPIRAN	133



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan “*life is education, and education is life*” berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan. Segala pengalaman sepanjang hidupnya memberikan pengaruh pendidikan baginya.²

Salah satu bagian dari Sistem Pendidikan Nasional adalah pendidikan kejuruan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diberi amanah oleh undang-undang untuk menyiapkan sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja dan menjadi tenaga kerja yang produktif dan siap pakai, dalam arti langsung bisa bekerja di Dunia Usaha atau Dunia Industri. Pendidikan kejuruan mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, kemampuan beradaptasi dilingkungan kerja, melihat peluang kerja dan mengembangkan diri dikemudian hari. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut tentu siswa SMK harus memiliki kemampuan baik itu teori maupun praktik.

Mengingat kebutuhan Dunia Usaha atau Dunia Industri terhadap tenaga

² Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, Cet. I, 1992), h. 10

kerja SMK, maka seharusnya Dunia Usaha atau Dunia Industri dapat bekerja sama dengan cara membantu sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan apa yang ada di industri kepada SMK, sehingga siswa lebih mengenal peralatan-peralatan yang ada di industri yang sebenarnya, disamping itu juga lebih meringankan SMK dalam menyelenggarakan sarana dan prasarana untuk pembelajaran sehingga kedua-duanya bisa saling menguntungkan. Tapi pada kenyataannya industri di Indonesia tidak demikian, sehingga lulusan SMK tidak bisa terserap secara menyeluruh di karenakan tidak semua SMK memiliki fasilitas serta sarana dan prasarana yang standart dengan apa yang ada di Dunia Usaha atau Dunia Industri.

Dalam Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 1990 merumuskan bahwa Pendidikan Menengah Kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sekolah menengah kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan Pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Dapat disimpulkan bahwa Tujuan Pendidikan Kejuruan adalah mempersiapkan peserta didik sebagai calon tenaga kerja dan mengembangkan eksistensi peserta didik, untuk kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara. Ada beberapa macam model pendidikan menengah kejuruan menurut beberapa pendapat para ahli antara lain: 1) Model Pasar (*Market Model*); 2) Model Sekolah (*School Model*); 3) Model Sistem Ganda (*Dual System*); 4) Model Pendidikan Koperasi (*Cooperative Education*); 5) *Informal Vocational*

Education.

Mutu lulusan SMK merupakan perpaduan sifat-sifat barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan bahkan harapan pelanggan, baik yang tersirat maupun yang tersirat dari output suatu jenjang pendidikan menengah kejuruan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi mutu lulusan SMK, antara lain: (1) efektivitas sekolah atau pendidikan, (2) kurikulum yang digunakan SMK, (3) system penilaian pendidikan, (4) kerjasama kemitraan sekolah dengan Dunia Usaha atau Dunia Industri, (5) komunikasi kebijakan penyelenggaraan pendidikan, dan (6) kompetensi guru.³

Oleh sebab itu peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar individu. Kepala sekolah yang berprestasi apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Sebagai kepala sekolah yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Karena itulah kepala

³ A. Ghozali, YayaJakaria, Suroto, Parwanto, Kholid Fathoni. *Studi Peranan Pendidikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi*, (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional, 2004), h 14

sekolah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap bawahannya khususnya guru dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepemimpinan profesional guru.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi sumber daya manusia yang ada untuk ikut serta berpartisipasi pada seluruh rangkaian kegiatan sekolah sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang direncanakan, maka gaya atau perilaku kepemimpinan harus sesuai dengan kondisinya.

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi juga memikirkan pertumbuhan dan perkembangan sekolahnya, memikirkan hubungan sekolah dengan masyarakat, hubungan guru dengan wali murid, dan juga mempunyai wewenang untuk memperbaiki kualitas pendidikan, kinerja guru dan kepemimpinan profesional guru di sekolahnya melalui tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Peranannya bukan saja menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh. Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melaksanakan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia

dan pemanfaatan kemampian itu.⁴

Dalam penelitian ini penulis akan mengangkat masalah tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri lokasi penelitian di SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pra survey yang telah penulis lakukan di SMK Negeri 2 Bandar Lampung diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara umum telah berjalan cukup baik, dimana kepala sekolah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan penugasan, pengarahan, dan komunikasi yang baik dengan dunia industri, agar terserapnya kebutuhan siswa SMK dengan dunia industri.

Kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai dengan aturan yang dibuat oleh civitas sekolah, tidak bertindak secara otoriter dan lebih bersifat terbuka dengan banyak mendelegasikan wewenang kepada "bawahan" sebatas yang mampu dikerjakan.⁵ Dalam memberikan tugas dan jabatan, memilih orang yang berkompeten untuk menjalankannya, serta dalam membuat *job deskripsi* semua pekerjaan dibagi sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya masing-masing".⁶

Dari hasil pra survey tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat penulis gambarkan dalam tabel berikut :

⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional (Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Cet. Kelima. h.24

⁵ Sobri, S.Sos, Kepala TU SMKN 2 Bandar Lampung, *wawancara* (tanggal 13 Juli 2020)

⁶ Drs.Firdaus,MM, Kepala SMKN 2 Bandar Lampung, *wawancara* (tanggal 13 Juli 2020)

Tabel 1

Hasil Survey Awal Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Penilaian			
		Baik	Cukup	Rendah	Sangat Rendah
1.	Pemberian tugas/perintah	✓			
2.	Pengarahan terhadap bawahan	✓			
3.	Memberikan bimbingan		✓		
4.	Latar belakang Pendidikan		✓		
5.	Pemahaman terhadap bawahan		✓		

Sumber: Observasi tentang Kepemimpinan kepala SMK Negeri 2 Bandar Lampung.⁷

Sementara hubungan kinerja dengan dunia industri temukan dalam survey awal di SMK Negeri 2 Bandar Lampung bahwa hubungan kinerja nya sudah cukup baik . Hal ini terbukti dengan ; *pertama*, siswa-siswa dalam melakukan praktek kerja lapangan selalu di terima oleh dunia industri.⁸ *Kedua*, dunia industri yang sudah melakukan kerja sama selalu membuka lowongan pekerjaan bagi siswa-siswa yang memiliki kompeten dan memenuhi persyaratan.⁹

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, peneliti melihat seperti nya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri sudah cukup optimal, hal itu dikarenakan Kepala sekolah sudah melakukan aspek-aspek kepemimpinannya dengan baik, diantaranya adalah memberikan bimbingan, mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi, adapun dari segi hubungan keemosionalan pemimpin sudah di katakan baik, di

⁷ Hasil Obseravasi di SMKN 2 Bandar Lampung, *wawancara* (tanggal 13 Juli 2020)

⁸ Data hasil observasi (tanggal 13 Juli 2020)

⁹ Drs. Firdaus, MM,Kepala Sekolah, *Wawancara*, (tanggal 13 Juli 2020)

karnakan latar belakang pemimpin yang berdasarkan manajemen bukan dari dasar pendidik atau guru sehingga berdampak baik kepada hubungan kerjasama dengan dunia industri

Berdasarkan uraian di atas, memberikan inspirasi bagi penulis untuk meneliti beberapa hal sehubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah disebutkan di atas, agar pembahasan tidak keluar dari inti permasalahan, maka penelitian ini difokuskan pada masalah, Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Dari uraian fokus penelitian di atas, dapat di tarik beberapa sub fokus permasalahan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Strategi Hubungan Kerjasama dengan Dunia Industri
- b. Pelaksanaan Hubungan Kerjasama dengan Dunia Industri
- c. Evaluasi Hubungan Kerjasama dengan Dunia Industri

C. Rumusan Masalah

Sedangkan yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :
Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan

kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan diatas, yang secara umum untuk mendeskripsikan, menganalisa, dan mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan, berusaha mendapatkan temuan-temuan yang lebih mendasar dan menyeluruh serta komprehensif sesuai dengan tema penelitian, serta diharapkan dengan hasil penelitian ini akan terungkap bagaimana seharusnya kepala sekolah berupaya agar hubungan kinerja dengan dunia industri ada peningkatan, sehingga akan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

- a. Bagi pimpinan / kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, utamanya yang berkaitan dengan peningkatan hubungan kinerja dengan dunia industri.
- b. Bagi dunia industri agar dapat menyerap sebanyak mungkin lulusan dari SMK yang memiliki kompetensi di bidangnya
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sama atau penelitian yang lebih luas pada umumnya.

Sedangkan secara praktis manfaat penelitian ini dapat memunculkan

sesuatu yang baru serta menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan perilaku bagaimana seharusnya pemimpin sebuah lembaga baik yang mengelola segala sumber daya manusia yang ada.



BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing, dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan.¹⁰ Kepemimpinan dapat pula didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kohormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.¹¹ Sedangkan menurut Stephen P. Robbins "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan".¹²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah pemimpin diartikan sebagai pemuka, penuntun (*pemberi contoh*) atau penunjuk jalan. Jadi secara fisik pemimpin itu berada di depan. Tetapi pada hakekatnya, di manapun tempatnya, seseorang dapat menjadi pemimpin dalam memberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Ki Hajar Dewantoro yang terkenal "*ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*" artinya, jika ada di depan memberikan contoh, di tengah-tengah memberikan dorongan/motivasi, sedangkan apabila berada di belakang dapat memberikan

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1990), h. 684

¹¹ Rivai, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Cahaya Ilmu, 2003), h. 3

¹² Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, (Prentice-Hall, 1983), h. 112

pengaruh yang menentukan.

Dalam bahasa Inggris, istilah kepemimpinan disebut dengan *leadership*. Seiring dengan istilah tersebut, Soehardjono¹³ memaparkan istilah kepemimpinan (*leadership*) secara etimologis, *leadership* berasal dari kata “*to lead*” (bahasa: Inggris) yang artinya memimpin. Selanjutnya timbullah kata “*leader*” artinya pemimpin yang akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan.

Anoraga mengartikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut”.¹⁴

Sarros dan Butchatsky, “*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*”. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.¹⁵

Freeman, dan Gilbert, menyatakan “*leadership is the process of directing and influencing the task related activities of group members*”. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam

¹³ Soehardjono, *Kepemimpinan: Suatu tinjauan singkat tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta Usaha-usaha Pengembangannya*, (Malang: APDN Malang Jawa Timur, 1998), h. 127

¹⁴ Anoraga, *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1990), h. 2

¹⁵ <http://sacafirmansyah.wordpress.com/TeoriKepemimpinan> (diunduh, 15 Juli 2020)

berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut.¹⁶ Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Menurut Wahjosumidjo, dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.¹⁷

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan- hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

¹⁶ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 218

¹⁷ Anoraga, *Op.cit.*, h. 349

Para pakar manajemen telah banyak memberikan tentang pengertian dan teori kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu.

Sementara itu Nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.¹⁸

Menurut Yukl dalam Husaini Usman, beberapa definisi tentang kepemimpinan yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:¹⁹

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu

¹⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1987), h. 81

¹⁹ Usman Husaini, *Op.cit.*, h. 279

situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tujuan satu atau beberapa tujuan tertentu.

- c. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.¹²

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti : (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan, “mempengaruhi” adalah

proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah kompetensi, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran dan tujuan yang dipengaruhi secara sistematis.²⁰

Kepemimpinan dalam Islam adalah perilaku interaktif yang mampu mempengaruhi individu-individu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan, petunjuk yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kepercayaan yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu untuk meningkatkan peran strategis dan teknis dalam meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya. Hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas keagamaan sangat penting. Karena dengan dasar agama seluruh warga/komunitas sekolah dapat menjalankan aktifitas pembelajaran dan pergaulan di lingkungan masyarakat dengan didasari oleh nilai-nilai keislaman.

Dalam Islam karena kepemimpinan erat kaitannya dengan pencapaian cita-cita maka kepemimpinan itu harus ada dalam tangan seorang pemimpin yang beriman. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 28

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَّةً وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

²⁰ Wirawan, *Op.cit.*, h. 135

Artinya: Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Dan hanya kepada Allah kembali(mu).

Dan hakekat kepemimpinan antara lain kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang positif, juga adanya unsur-unsur orang yang memimpin, yang dipimpin, adanya organisasi dan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama.

Dalam ajaran Islam baik ayat maupun hadits banyak yang menjelaskan tentang kepemimpinan baik langsung atau tidak langsung diantaranya surat An Nahl ayat 36 yang menjelaskan tentang hakekat diutusnya para Rasul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada cahaya (petunjuk) yang benar dengan menunjukkan akidah yang benar.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan tersebut, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

Dengan demikian, kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntunan, binaan dan bimbingan, menunjukkan jalan, memberi keteladanan, mengambil resiko, mempengaruhi dan meyakinkan pihak lain. Dari definisi-definisi di atas, paling tidak dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang berkembang selama ini ingin mengetahui bagaimana terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Sehingga berbagai hasil penelitian menemukan teori bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari pribadi pemimpin, perilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin dan hubungan pemimpin dengan tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah, maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kemampuan politis, kemampuan pengajaran, kemampuan interpersonal

dan kemampuan teknis.²¹ Kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.²² Teori kepemimpinan juga membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat.²³ Ada beberapa teori tentang kepemimpinan, di antaranya ialah :

a. Teori Genetis

Teori ini mengatakan bahwa pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan, bukan dibuat (*leader are born, and not made*),²⁴ penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan terbentuk dengan sendirinya karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Dalam keadaan bagaimana pun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin. Mitos ini berbahaya bagi perkembangan regenerasi pemimpin karena yang dipandang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang dari sananya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga yang

²¹ Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*, (Malang: Jurnal el-Harakah, 2003), h. 17

²² Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2006), h. 44

²³ Mulyadi, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah*, (Malang: el-Hikmah, 2010), h. 44

²⁴ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 7

bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin

b. Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, Jika teori genetis mengatakan bahwa *"leaders are born and not made"*, maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu *"Leaders are made and not born"*.

Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.

c. Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat- bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pangalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.²⁵

d. Teori Kontingensi

Selain ketiga teori tersebut, muncul pula teori keempat yaitu Teori Kontigensi atau Teori Tiga Dimensi. Penganut teori ini berpendapat bahwa, ada tiga faktor yang turut berperan dalam proses perkembangan seseorang

²⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Raja Grafindo, Jakarta, 2005), h. 33

menjadi pemimpin atau tidak, yaitu: (1) Bakat kepemimpinan yang dimilikinya. (2) Pengalaman pendidikan, latihan kepemimpinan yang pernah diperolehnya, dan (3) Kegiatan sendiri untuk mengembangkan bakat kepemimpinan tersebut. Teori ini disebut dengan teori serba kemungkinan dan bukan sesuatu yang pasti, artinya seseorang dapat menjadi pemimpin jika memiliki bakat, lingkungan yang membentuknya, kesempatan dan kepribadian, motivasi dan minat yang memungkinkan untuk menjadi pemimpin.

Menurut Ordway Tead, bahwa timbulnya seorang pemimpin, karena : (1) Membentuk diri sendiri (self constituted leader). (2) Dipilih oleh golongan, artinya ia menjadi pemimpin karena jasa-jasanya, karena kecakapannya, keberaniannya dan sebagainya terhadap organisasi. (3) Ditunjuk dari atas, artinya ia menjadi pemimpin karena dipercaya dan disetujui oleh pihak atasannya.²⁶

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

a. Tipe Otokratik

Tipe pemimpin otokratik adalah tipe pemimpin yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi. Sehingga hanya kemauannya sajalah yang harus berlangsung dan kurang mau memperhatikan kritik dari bawahannya. Ia berfikir bahwa mereka yang dipimpin itu semata-mata bawahannya. Oleh sebab itu, biasanya ia tertutup terhadap kritik, saran dan pendapat orang lain. ia beranggapan bahwa

²⁶ Imam Mujiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), h.18

seolah-olah pikiran dan pendapatnyalah yang paling benar, karena itu harus dilaksanakan dan dipatuhi secara mutlak.²⁷

b. *Tipe Paternalistik*

Kepemimpinan paternalistik adalah model kepemimpinan yang mana pemimpin menganggap orang yang dipimpin tidak pernah dewasa, karenanya ia jarang memberikan kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk mengembangkan daya kreasi, inisiatif dan mengambil keputusan dalam bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Kepemimpinan model ini lebih menonjolkan figur, dan biasanya jika figurnya wafat, maka organisasi akan menjadi stagnan, mundur atau runtuh. Tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris.²⁸

c. *Tipe Kharismatik*

Kepemimpinan kharismatik adalah suatu kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan kelebihan atau keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.²⁹

d. *Tipe Laissez Faire*

Pola kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari pola kepemimpinan otokrasi. Perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah perilaku kompromi. Pemimpin dalam pola kepemimpinan ini berkedudukan sebagai

²⁷ Sondang P. Siagian. *Tipe-tipe kepemimpinan*, (Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2009), h. 63

²⁸ *Ibid.*, h. 64

²⁹ Kartini Kartono, *Op.cit.*, h. 65

simbol atau perlambang organisasi. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya menurut kehendak masing-masing. Kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan bebas kendali.³⁰

e. *Tipe Demokratis*

Kepemimpinan demokratis adalah sebuah model kepemimpinan yang mana pemimpinnya berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan orang yang dipimpinannya. Pemimpin model ini biasanya lebih mengutamakan kerjasama. Ia lebih terbuka, mau dikritik dan menerima pendapat dari orang lain. dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan lebih mengutamakan musyawarah.³¹ Tipe kepemimpinan demokratis ini sangat sesuai dengan konsep Islam di mana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Sebagaimana firman Allah QS. Ali-Imran: 159 yang berbunyi:³²

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar,

³⁰ *Ibid.*, h. 67

³¹ *Ibid.*h. 98

³² Prof. H. Mahmud Yunus, Tarjamah, *Al-Qur'anul Karim*, (Bandung: PT. Al -Ma'arif, 2000),h.120

tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya

4. Gaya Kepemimpinan

Sebuah kepemimpinan Kepala Sekolah akan efektif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan terhadap para bawahan (guru dan karyawan). Hersey dan Blanchard menjelaskan : ” *The Style of leader is the consistent behavior patterns that they use when they are working with and through other people as perceived by those people*”. Artinya bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku para pemimpin yang konsisten mereka gunakan ketika mereka bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsi orang-orang itu.³³

Lebih lanjut hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif ada empat, yaitu:

- 1) Gaya Instruktif, dimana pemimpin memberi instruksi dan mengawasi pelaksanaan tugas dan kinerja anak buahnya. Penerapannya pada bawahan yang masih baru bertugas.
- 2) Gaya Konsultatif, dimana pemimpin menjelaskan keputusannya dan membuka kesempatan untuk bertanya. Penerapannya pada bawahan yang Memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah.
- 3) Gaya Partisipatif, dimana pemimpin memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide sebagai dasar pengambilan keputusan. Penerapannya

³³ Sugeng P, *Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM*, (Malang: PPS UIN Malang, 2005), h. 39

pada bawahan yang memiliki kemampuan rendah, namun kemauan kerja tinggi.

- 4) Gaya Delegatif, dimana pemimpin melimpahkan keputusan dan pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Penerapannya bagi bawahan yang memiliki kemampuan dan kemauan tinggi.

5. Kepemimpinan Efektif

Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang menyebabkan sesuatu yang tepat terlaksana melalui orang yang tepat, pada saat dan tempat yang tepat. Kepemimpinan yang efektif dinilai melalui apa yang dihasilkannya. Untuk menjadi pemimpin yang berhasil, seseorang harus menyebabkan sesuatu terlaksana. Salah satu tugas pemimpin yang paling menantang adalah menempatkan orang yang tepat untuk tugas yang tepat dan memotivasi untuk melakukan dengan baik. Setelah menentukan apa yang tepat dalam bentuk hal yang harus dilaksanakan dan orang yang melaksanakan, pemimpin yang efektif juga memikirkan secara serius masalah saat dan tempat. “pemimpin yang efektif adalah seorang yang membuat rencana dengan hati-hati dan menggunakan waktu dengan baik untuk mencapai sasaran. mengetahui kapan saatnya adalah mutu kepemimpinan yang sangat menguntungkan”.³⁴

Menurut Goodwin “para pemimpin yang efektif mewujudkan prinsip-prinsip organisasi yang ada”. Adalah penting sekali bahwa orang-orang yang ingin memimpin secara efektif, menjadi teladan baik yang mewakili citra

³⁴ Goodwin, *Theoris of Leadership*, (New Jersey : Mc Graw Hill Company, 2006), h. 11-13

kelompok atau organisasi mereka.³⁵ Pemimpin-pemimpin yang efektif terus mengingatkan kelompok tentang tujuan-tujuan kelompok, supaya mereka dapat mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan tersebut. Pemimpin yang efektif bukan saja menghayati prinsip-prinsip kelompok dan bersahabat dengan orang lain secara

positif, mereka juga bertanggungjawab bahwa kelompoknya tengah menjalankan fungsi-fungsi utamanya.³⁶ Pemimpin yang efektif juga merekrut orang tertentu, mereka tidak asal mengundang orang melakukan tugas. Mereka mencari orang yang memiliki kecakapan-kecakapan dan kemampuan tertentu yang dapat menggunakan atau dilatih menggunakan talenta, kemampuan dan sumber daya lainnya untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang telah diketahui.³⁷

Fiedler dan Charmer dalam kata pengantar bukunya yang berjudul *Leadership and Effective Management*, mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu : (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil.³⁸

Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut. Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat

³⁵ *Ibid.*, h. 25

³⁶ *Ibid.*, h. 27

³⁷ *Ibid.*, h. 34

³⁸ Fred E. fiedler and Martin M. Charmer, *Leadership and Effective Management*, (Glenview Illinois: Scott, Foresman and Company, 2004), h. 55

dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku, dan situasional.³⁵ Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut :

a. Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber daya dan sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan.

French dan Raven dalam Wahjosumidjo mengemukakan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu : (1) Legitimate Power ; bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) Coercive power ; bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) Reward power ; bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) Referent power ; bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) Expert power ; bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus

dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.³⁹

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin. Kewibawaan pemimpin dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang pemimpin dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. *Legitimate power* dan *coercive power* memungkinkan pemimpin dapat melakukan pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan. Sementara itu dengan *reward power* memungkinkan pemimpin memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari pemimpin merupakan motivasi berharga bagi guru untuk menampilkan performance terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku pemimpin yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru.

b. Pendekatan Sifat (the trait approach)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa

³⁹ Wahjosumidjo, *Op. cit.*, h. 19

depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik⁴⁰.

Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Theirauf dalam Purwanto; *“The heredity approach states that leaders are born and not made—that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it”* yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya. Selanjutnya Stogdill yang dikutip oleh Sutisna, mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu kombinasi sifat-sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari para pengikutnya.⁴¹

c. Pendekatan perilaku (the behavior approach)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal ; bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja, dan cara mengambil keputusan.⁴²

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat

⁴⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31

⁴¹ Sutisna, *Op.cit.*, h. 258

⁴² M. Ngalim Purwanto, *Op.cit.*, h. 32

diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang kedalam berbagai macam cara dan berbagai macam tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan kedalam istilah “pola aktivitas”, “peranan manajerial” atau “kategori perilaku”.

d. Pendekatan situasional (situational approach)

Pendekatan situasional biasa disebut dengan pendekatan *kontingensi*. Pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung atau dipengaruhi oleh perilaku dan sifat-sifat pemimpin saja. Tiap organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan unik. Bahkan organisasi atau lembaga yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda karena lingkungan yang berbeda. Semangat, watak dan situasi yang berbeda-beda ini harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.⁴³

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

⁴³ Wahjosumidjo, *Op.cit.*, h. 29

Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan persyaratan situasi sosial.⁴⁴

Yukl menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut.⁴⁵ Lebih lanjut Yukl menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan

pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut.⁴⁶ Sementara Fattah berpandangan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, kompetensi dan persepsi.⁴⁷

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Sutisna, *Op.cit.*, h. 260

⁴⁶ Yukl, *Op.cit.*, h. 11

⁴⁷ Nanang F., *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h.

6. Ciri – Ciri Kepemimpinan Efektif

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol dan seterusnya.⁴⁸ Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya. Pemimpin dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Tracey, keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun, yang mencakup: conceptual skills, human skill dan technical skills.⁴⁹

Berikut uraian kemampuan dasar yang dikemukakan oleh Tracey. Conceptual skills, yaitu kemampuan seorang pemimpin melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh secara keseluruhan.

- a. Human skills, yaitu: kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan menciptakan usaha kerjasama di lingkungan kelompok yang dipimpinnya.

⁴⁸ Usman Husaini, *Manajemen Teori dan Penerapannya*, (Bandung: Sinar Baru, 2009), h. 293

⁴⁹ Willian R Tracey, *Managing Training an Development System*, (USA: AMACOM, 2004),h. 53-55

- b. Technical skills, yaitu: kecakapan spesifik tentang proses, prosedur atau teknik-teknik, yang merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal khusus dan penggunaan fasilitas, peralatan, serta teknik pengetahuan yang spesifik.

Hodge mengatakan, sebagaimana yang dikutip Danim, ciri atau karakteristik seorang pemimpin yang efektif dikelompokkan menjadi dua sifat penting, yaitu mempunyai visi dan bekerja dari sudut efektifitas mereka.⁵⁰ Menurut Anoraga dan Widyanti,⁵¹ pemimpin yang efektif harus mempunyai syarat sebagai berikut :

- a. Realistis

Pemimpin harus dapat merencanakan sesuatu yang nyata, dimana rencana tersebut dapat dilihat dari situasi dan kondisi organisasi kelompok. Perencanaan yang nyata atau realistis tentang tujuan dari organisasi lebih memungkinkan untuk dicapai.

- b. Banyak akal

Dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk dapat mengatasi setiap masalah-masalah yang akan dihadapi atau yang sedang dihadapi.

- c. Merupakan komunikator yang terampil

Sebagai seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi, baik dengan bawahannya sendiri maupun dengan pihak luar supaya pada saat menyampaikan perintah dapat diterima dengan baik.

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 21

⁵¹ Anoraga dan Widyanti, *Manajemen Kinerja*, (Bandung : Alumni, 2000), h. 45

d. Percaya diri

Pemimpin harus mempunyai kepercayaan pada dirinya sendiri sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain pada saat membuat keputusan.

e. Emosi yang stabil

Pemimpin yang efektif harus menguasai emosinya dalam segala tindakannya, baik yang berhubungan dengan kelompoknya maupun lingkungan diluar kelompoknya.

f. Dapat mengambil inisiatif

Pemimpin yang efektif harus dapat mengambil inisiatif agar dapat menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik.

g. Partisipasi dalam Bidang Sosial

Pemimpin selain memperhatikan kelompoknya juga harus memperhatikan lingkungan di luar kelompoknya.

Berkaitan dengan uraian diatas, Suradinata menyatakan bahwa Pemimpin suatu organisasi yang sukses harus memiliki beberapa syarat yaitu:

- 1) Mempunyai kecerdasan yang lebih, untuk memikirkan dan memecahkan setiap persoalan yang timbul dengan tepat dan bijaksana,
- 2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang ambing oleh suasana yang berganti, dan dapat memisahkan persoalan pribadi, rumah tangga, dan organisasi,
- 3) Mempunyai keahlian dalam menghadapi manusia serta bisa membuat bawahan menjadi senang dan merasa puas,

- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisir dan menggerakkan bawahannya dengan kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan organisasi, umpamanya tahapan bila dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan diserahkan, dan
- 5) Kondisi fisik yang sehat dan kuat.⁵²

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan seiring dengan perkembangan dan tuntutan kemajuan zaman mempunyai persoalan yang kompleks. Hal ini didorong oleh tuntutan siswa, orang tua, masyarakat dan dunia usaha pengguna jasa hasil sebuah lembaga pendidikan agar sebuah lembaga pendidikan out putnya bermutu, maka yang harus ditingkatkan adalah kualitas manajemennya.

Keberhasilan sebuah institusi dalam menjalankan rencana dan program organisasi perlu didukung oleh kepemimpinan yang kreatif yang dapat menggerakkan partisipasi aktif dari sumber daya manusia yang ada. Juga peranan Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu manage fungsi-fungsi kepemimpinan yang meliputi, planning, actuating, controlling, coordinating dan evaluating.⁵³

Dalam mengoptimalkan kinerja guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mem- pengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintahkan, melarang, dan bahkan memberikan

⁵² Ermaya Suradinata, *Psikologi Kepegawaian*, (Bandung: Ramadah, 2009), h. 79

⁵³ Wuradji, *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 20

sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.⁵⁴

Selain peningkatan kinerja guru, karyawan dan siswa serta stake holder lainnya, sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai serta kurikulum yang relevan, maka kepemimpinan kepala sekolah adalah sangat menentukan, karena kepala sekolah sebagai penggerak roda organisasi sekolah.

Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan serta meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa karakter yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai leader yaitu, kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁵⁵ Sedangkan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin (leader) akan tercermin dalam sifat-sifatnya; (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.⁵⁶

a. Standar Kompetensi Kepala sekolah

Standar kompetensi Kepala Sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah/madrasah, adalah meliputi 5 standar kompetensi.

⁵⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 41

⁵⁵ Wahjosumidjo, *Op.cit.*, h. 110

⁵⁶ E. Mulyasa, *Op.cit.*, h. 115

Diantaranya adalah: (1) Kompetensi kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.⁵⁷

b. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memiliki strategi dalam upaya peningkatan kinerja guru. Strategi dimaksud adalah sifatnya memberi bantuan bimbingan profesional (kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme khususnya dalam proses belajar mengajar), selain itu juga bermaksud sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru.⁵⁸

Adapun program/strategi yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

c. Pembinaan Profesional Guru

Strategi dalam peningkatan kinerja guru kaitannya dengan pembinaan profesional, menurut Glickman, ada 6 hal yang harus dilakukan kepala sekolah, dengan menggunakan strategi directive, antara lain :

- 1) Membina dan mengklarifikasi permasalahan dari para guru dan karyawan
- 2) Membina dalam mempresentasikan gagasan-gagasan mengenai apa dan bagaimana informasi akan dikumpulkan
- 3) Membina dalam mengarahkan apa yang harus dilakukan oleh guru dan karyawan

⁵⁷ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

⁵⁸ Wiyono, *Mengukur Kompetensi Lulusan Lembaga Pendidikan Guru*, (Jakarta: LPTK, 2004), h.82

- 4) Membina dan mendemonstrasikan kemungkinan perilaku guru dan karyawan
- 5) Membina dan menetapkan standar tingkah laku dalam mengajar sesuai dengan yang dikehendaki
- 6) Membina dalam menggunakan insentif sosial dan material

Sedangkan hasil akhir dari strategi directive yang diterapkan kepala sekolah adalah pengkondisian guru dan karyawan melalui lingkungan yang telah dibangun oleh kepala sekolah dengan harapan munculnya perilaku guru sesuai dengan yang dikehendaki.

Untuk strategi non directive baik guru dan karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam membina dan mengembangkan dirinya sendiri, sedangkan kepala sekolah tanggung jawabnya rendah. Hal ini disebabkan oleh kemampuan yang ada pada guru, sedangkan kepala sekolah hanyalah sebagai fasilitator saja. Ada 5 hal yang harus dilakukan kepala sekolah dalam menggunakan strategi non directive, yaitu :

- 1) Mendengarkan, memperhatikan dan mendiskusikan pengajaran serta pekerjaan dengan guru
- 2) Mendorong, para guru untuk mengelaborasi
- 3) Mengajukan pertanyaan
- 4) Mengupayakan penyelesaian permasalahan
- 5) Bertanya kepada guru guna menentukan tindakan.⁵⁹

d. Pendidikan dan Pelatihan (in-service training/up grading)

⁵⁹ Mulyadi, *op.cit.*, h. 55

Dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga dipergunakan adalah *up-grading* atau penataran dan *inservice training education* yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. *Inservice training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan keterampilannya atau pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan.

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan *pre-service education* dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan.⁶⁰ Dan banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up-date*, aktual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice training* secara terarah dan terencana. Sejalan dengan uraian di atas, *inservice training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Menurut Ngalim Purwanto, *inservice training* adalah segala kegiatan

⁶⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2008), h. 111

yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru- guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya.⁶¹

Sebab-sebab perlunya *inservice training*, disamping pendidikan persiapan (*pre service training*) yang kurang mencukupi, juga banyak guru-guru yang telah keluar dari sekolah guru tidak pernah atau tidak menambah pengetahuan mereka, sehingga menyebabkan cara kerja mereka yang tidak berubah. Mereka tidak mengetahui dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sosial, budaya, teknologi yang ada pada masyarakat.⁶²

Sebab yang lain adalah adanya program dan kurikulum sekolah yang harus selalu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan. Untuk dapat mengimbangi perkembangan itu, pengetahuan dan cara bekerja guru pun harus berkembang pula. Program *inservice training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti mengadakan aplikasi kursus, work shop, pelatihan, seminar, mempelajari kurikulum, survey masyarakat, kunjungan ke obyek-obyek tertentu, demonstrasi mengajar menurut metode-metode yang baru, *fieldtrip*, kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan- persiapan khusus untuk tugas-tugas baru.

⁶¹ Ngalim purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. remaja Rosda Karya, 2007), h. 68

⁶² *Ibid.*, h. 67

Dari beberapa ulasan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa *inservice training* merupakan strategi untuk mengadakan perubahan ke arah yang lebih maju dan upaya pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran yang mengarah pada profesionalitas individu.⁶³ Oleh karenanya maka guru-guru harus diberi kekuasaan lebih besar untuk bertindak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dengan didasarkan pada komitmen untuk mengembangkan budaya mutu bagi sekolah.⁶⁴

B. Dunia Industri

1. Pengertian Dunia Industri

Kebanyakan orang mengasumsikan bahwa industri hanyalah kegiatan ekonomi manusia yang mengolah bahan baku/ bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau bahan jadi. Padahal pengertian industri sangatlah luas, proses industri ini meliputi semua kegiatan manusia dalam suatu bidang tertentu yang sifatnya produktif dan komersial. Kata industri berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu "industrie" yang berarti aktivitas, tetapi kata tersebut dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu "Industria" yang memiliki arti kerajinan dan aktivitas.⁶⁵

Dalam arti luas industri adalah suatu bidang yang bersifat komersial yang menggunakan keterampilan kerja serta teknologi untuk menghasilkan suatu produk dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Produk industri tidak hanya

⁶³ A. Usmara (ed), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Amara Books, 2002), h. 162

⁶⁴ Syarifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), h. 68.

⁶⁵ Grafura, Lubis dan Wijayanti, Ari. *Strategi Implementasikan Pendidikan sesuai Kurikulum 2013 di Jenjang SMK*. (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2014), h. 24

berupa barang (manufaktur) tetapi juga dalam bentuk jasa (pelayanan), contoh hasil produksi dalam bentuk jasa seperti misalnya perbankan, asuransi, transportasi, jasa pengiriman barang dan sebagainya.

Suatu Industri identik dengan tempat dimana berlangsungnya suatu perindustrian yaitu pabrik, dalam arti luas pabrik adalah tempat manusia, mesin atau teknologi, material, energi, modal dan sumberdaya dikelola bersama-sama dalam suatu sistem produksi dengan tujuan menghasilkan suatu produk dan jasa yang efektif, efisien dan aman yang siap digunakan oleh masyarakat umum maupun dapat diolah lebih lanjut untuk menghasilkan jenis produk yang lainnya. Pabrik identik dengan pengolahan bahan baku dan menghasilkan produk jadi dalam bentuk barang.⁶⁶

Industri jasa adalah (Service Industries) adalah industri yang bergerak dalam bidang pelayanan atau jasa, baik untuk melayani maupun menunjang aktifitas industri yang lain serta dapat juga memberikan pelayanan langsung terhadap masyarakat (konsumen). Industri jenis ini biasanya melakukan aktivitas di dalam suatu gedung (perkantoran).⁶⁷

Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang mengolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya. Secara umum definisi mengenai industri bermacam-macam namun pada dasarnya pengertiannya tidak berbeda satu sama lainnya, adapun definisi menurut Sukirno adalah perusahaan yang

⁶⁶ Notoatmodjo, Soekirdjo. (*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009), h. 162

⁶⁷ Rohiat.. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2010), h. 89

menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder

Industri adalah usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau assembling dan juga reparasi adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

Industri merupakan suatu kegiatan yakni mengolah bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Dalam istilah “industri” berasal dari bahasa latin *industria* yang berarti “tenaga kerja”. Untuk hal ini negara maju identik dengan kegiatan perindustrian yang maju pula. Untuk hal demikian ini supaya kita lebih dapat memahami arti kata industri, nah berikut ini beberapa pengertian industri menurut para ahli, kalau begitu langsung saja simak ulasannya dibawah ini.

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 1984 Tentang Perindustrian, Industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.⁶⁸

Menurut Bambang Utoyo, Pengertian industri secara sempit ialah semua kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh manusia untuk mengolah bahan mentah yang ada menjadi bahan setengah jadi atau mengolah barang setengah jadi

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.

tersebut menjadi barang yang sudah benar-benar jadi sehingga memiliki berbagai kegunaan yang lebih bagi kepentingan manusia. Pengertian industri secara luas ialah setiap kegiatan manusia yang bergerak dalam bidang ekonomi yang memiliki sifat produktif dan komersial dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁶⁹

Menurut Hasibuan, Pengertian industri sangat luas, dapat dalam lingkup makro maupun mikro, secara mikro industri ialah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen atau barang-barang yang mempunyai sifat yang saling mengganti sangat erat. Dari segi pembentukan pendapatan yakni cenderung bersifat makro.

2. Tujuan Pembangunan Industri

- a. Meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat secara adil dan merata dengan memanfaatkan dana, sumber daya alam, dan/atau hasil budidaya serta dengan memperhatikan keseimbangan dan kelestarian lingkungan hidup.
- b. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara bertahap, mengubah struktur perekonomian ke arah yang lebih baik, maju, sehat, dan lebih seimbang sebagai upaya untuk mewujudkan dasar yang lebih kuat dan lebih luas bagi pertumbuhan ekonomi pada umumnya, serta memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan industri pada khususnya;

⁶⁹ Engkoswara dan Komariah, Aan, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung:Alfabeta.2011),h.165

- c. Meningkatkan kemampuan dan penguasaan serta mendorong terciptanya teknologi yang tepat guna dan menumbuhkan kepercayaan terhadap kemampuan dunia usaha nasional;
- d. Meningkatkan keikutsertaan masyarakat dan kemampuan golongan ekonomi lemah, termasuk pengrajin agar berperan secara aktif dalam pembangunan industri;
- e. Memperluas dan pemeratakan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha, serta meningkatkan peranan koperasi industri;
- f. Meningkatkan penerimaan devisa melalui peningkatan ekspor hasil produksi nasional yang bermutu, disamping penghematan devisa melalui pengutamaan pemakaian hasil produksi dalam negeri, guna mengurangi ketergantungan kepada luar negeri;
- g. Mengembangkan pusat-pusat pertumbuhan industri yang menunjang pembangunan daerah dalam rangka pewujudan Wawasan Nusantara;
- h. Menunjang dan memperkuat stabilitas nasional yang dinamis dalam rangka memperkokoh ketahanan nasional.

3. Bentuk-Bentuk Kerjasama Dengan Dunia Industri

Beberapa hasil penelitian yang mampu memberi bentuk fakta tentang hubungan kerjasama sekolah dengan pihak eksternal dapat dipaparkan sebagai berikut:

Wayong, 2010. tentang "Relevansi Pendidikan Sistem Ganda (PSG) pada Sekolah Kejuruan dengan Kebutuhan Dunia Kerja". Dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kemitraan antara lembaga pendidikan dengan dunia

usaha/industri merupakan kunci pokok keberhasilan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) pada Sekolah Kejuruan, di mana penyelenggaraan pendidikan dirancang, dilaksanakan dan dievaluasi bersama, sehingga relevansi kompetensi lulusan terhadap tuntutan pasar kerja meningkat. Indikator relevansi terkait dengan masa tunggu mendapat pekerjaan, kesesuaian antara bidang keahlian dan jenis pekerjaan dan keterserapan di dunia kerja. Di samping itu, agar Pendidikan Sistem Ganda (PSG) relevan bagi SMK dan kebutuhan dunia kerja, maka pihak sekolah perlu⁷⁰ :

- a. Memahami budaya kerja industri yang dikemas dalam pola pembelajaran,
- b. Mengenalkan sekolah dengan program keahlian yang ada pada dunia kerja
- c. Melakukan promosi dengan menyebarkan brosur ke dunia kerja yang berisikan kompetensi-kompetensi yang dimiliki siswa
- d. Mengundang industri dan lembaga yang terkait dalam temu wicara untuk menginformasikan program dan sebagai jembatan untuk pelaksanaan prakerin dan recruitmen.

Christine A; Zavotka, Susan L; Teaford, Margaret H. 2010. tentang ” Implementing a University-Community-Retail Partnership Model to Facilitate Community Education on Universal Design” , membahas model kemitraan kolaboratif untuk mengembangkan dan menerapkan program pendidikan masyarakat pada desain universal. Bahwa dengan pengembangan model

⁷⁰ Jayuz, Hisyam. *Pengelolaan Pendidikan Sistem Ganda*. 2013 Tersedia [On-line] <http://hisyamjayuz.blogspot.com/2021/01/>, diakses pada tanggal 12 Januari 2021.

kemitraan ini menghasilkan lima tahap model kemitraan. Adapun lima tahap model kemitraan meliputi

- a. mengidentifikasi kekuatan dan mitra belajar bersama
- b. pengembangan program ,
- c. melaksanakan program yang universal desain
- d. memfasilitasi penjangkauan kolaboratif dan
- e. bergeser ke arah penjangkauan berkelanjutan.

Model ini digunakan untuk mengembangkan dan menyebarkan program pendidikan untuk mempromosikan kepada konsumen terkait dengan pendidikan disekolah. Bahwa kolaborasi atau kemitraan ini adalah untuk meningkatkan dan menggabungkan kekuatan masyarakat dengan pendidikan akan perubahan untuk kepentingan bersama.

Okoye, K R E; Chijioke, Okwelle P, 2013. Tentang ” Private Public Partnership And Technical Vocation Education And Training (TVET) In A Develo[ing Economy”; menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan secara luas diakui sebagai sistem pendidikan yang diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten mampu bersaing dan unggul di lingkungan cepat berubah dan meningkatkan enomi suatu negara. Pendidikan kejuruan (TVET) diakui dibeberapa forum sebagai penyedia tenaga kerja yang terampil, memiliki pengetahuan dan sikap uang dibutuhkan untuk karir professional.⁷¹ Selain itu fakta menetapkan bahwa perekonomian negara tidak semata-mata tergantung

⁷¹ *Ibid*, h.142

pada penduduk yang berpendidikan, tetapi sebagian pada pekerja yang memiliki ketrampilan yang dapat dengan cepat berubah menangani tuntutan dari pasar tenaga kerja. Untuk mencapai hal ini tentunya dibutuhkan sebuah kemitraan dengan sektor swasta dalam mencapai tujuan bersama.

Kerjasama antara pendidikan kejuruan dengan pihak swasta sudah selayaknya mendapat dukungan dari pemerintah salah satunya adalah dukungan biaya sebagai salah satu strategi untuk mencapai keberhasilan dalam pengelolaan dan revitalisasi di suatu negara. Hal ini diyakini bahwa kemitraan kerjasama pendidikan kejuruan (TVET) akan memberikan perubahan. Dengan pendidikan kejuruan (TVET) yang memadai memastikan produksi tenaga kerja terampil yang memiliki pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk karir profesional.

Mencermati paparan fakta dan permasalahan tersebut seyogyanya perlu terus-menerus diupayakan suatu program yang sistematis, kongkrit dan terukur dari lembaga pendidikan untuk mengembangkan model pendidikan yang memadai sehingga menghasilkan lulusan yang benar-benar memenuhi kualifikasi untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri. Menurut Kuswana (2013:34) bahwa seseorang dituntut memiliki kemampuan untuk bekerjasama dan berurusan dengan orang lain, atas dasar perpaduan kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi. Sehingga sekolah menengah kejuruan selayaknya melakukan pengembangan kemampuan untuk

bekerja sama dan berkomunikasi dengan institusi pasangan dalam hal ini dunia usaha dan dunia industri.⁷²

Dalam rangka membangun sistem sebagaimana yang disebutkan di atas, salah satu caranya adalah membangun kerjasama (*partnership*) dan kemitraan sehingga sekolah menengah kejuruan mampu mengenali pemetaan dunia kerja lebih awal karena dalam pelaksanaan pembelajaran telah mengakomodasi kemungkinan-kemungkinan dunia kerja melalui jalinan kemitraan dengan lembaga yang bersangkutan.

Bentuk kerjasama antara dunia pendidikan dan dunia industri dalam mengembangkan konsep pendidikan bisa diawali dengan cara menyelaraskan dan mengembangkan komunikasi yang berkelanjutan terhadap kondisi dan perkembangan industri serta kebutuhan kompetensi industri agar dapat disesuaikan dengan program pendidikan pada sekolah menengah kejuruan (SMK), sehingga siswa memperoleh bekal yang cukup dan memadai untuk dapat bersaing pada dunia kerja. Selain hal diatas bentuk kerjasama yang dilakukan sekolah menengah kejuruan adalah melaksanakan program praktik kerja industri (prakerin) bagi peserta didik pada di dunia usaha dan dunia industri. Dengan cara demikian, dunia usaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan. Kerjasama penting untuk dilakukan karena disadari sepenuhnya bahwa hasil pendidikan sekolah merupakan hasil

⁷² *Ibid*, h.113

kolektif dari unsur-unsur terkait atau para pemangku kepentingan (*stakeholders*).⁷³

Bentuk kerjasama dalam pelaksanaan program sekolah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah dan juga pihak terkait yang menjadi mitranya. Prinsip dasar dalam menjalin kemitraan ini antara lain: saling menguntungkan, saling percaya, serta saling memberi dan menerima bagi pihak yang bermitra.

Bagi pendidikan kejuruan, kerjasama yang dibangun dengan dunia industri akan memberikan banyak keuntungan, diantaranya dalam mengembangkan sumber daya (*resources*). Pengembangan sumber daya yang dimaksud disini misalnya melalui pemanfaatan fasilitas, pendampingan maupun sebagai konsultan dan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dibutuhkan kerjasama dengan dunia usaha dan industri. Hal ini dikarenakan SMK adalah lembaga pendidikan kejuruan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan siswa memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang tertentu.

Wujud kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia industri dapat dikembangkan melalui pemanfaatan dan pemberdayaan semua potensi dan sumberdaya yang dimiliki di sekitar sekolah. Sekolah dengan dunia usaha/industri bisa membuat semacam perjanjian kesepahaman dalam hal penyerapan tenaga kerja dari sumber daya yang telah disediakan oleh sekolah

⁷³ Notoatmodjo, Soekirdjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 106

kejuruan yang bersangkutan. Adapun manfaat dari bentuk kemitraan seperti ini akan memberi manfaat kepada dunia usaha, sekolah, maupun peserta didik. Karena dengan cara kemitraan seperti yang telah disebutkan, semua pihak akan mempunyai kesempatan lebih luas untuk membangun sebuah proses yang akan meminimalkan terjadinya ketidaksesuaian antara profil lulusan, kurikulum sekolah dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Pada esensinya kemitraan adalah dikenal dengan istilah gotong royong atau kerjasama dari berbagai pihak, baik secara individual maupun kelompok. Kemitraan adalah hubungan dan jalinan kerjasama dimana masing-masing pihak yang bermitra memiliki keahlian berbeda untuk bekerjasama menjadi satu kelompok atau tim. The American Heritage Dictionary dalam Rukmana (2006:59) kemitraan didefinisikan sebagai : *“a relationship between individuals or group that is characterized by mutual cooperation and responsibility, as for the achievement of a specified goal”*⁷⁴

Dalam hal ini menurut Rukmana (2006:60) kerjasama mengandung beberapa pengertian, Kerjasama yaitu derajat upaya sesuatu pihak untuk memenuhi keinginan pihak lain, Keteguhan yaitu derajat upaya sesuatu pihak untuk memenuhi keinginan sendiri, Kolaborasi yaitu situasi dimana masing-masing pihak ingin memenuhi sepenuhnya kepentingan semua pihak, d) Kompromi adalah situasi dimana masing-masing pihak bersedia mengorbankan sesuatu sehingga terjadi pembagian beban dan manfaat.

⁷⁴ Daud, Darni M. *Dinamika Pendidikan dalam Tantangan Global*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media. 2013), h. 189

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjasama antara dunia usaha dan dunia industri dengan sekolah kejuruan, banyak kegiatan kemitraan yang dapat dikembangkan oleh program tersebut, diantaranya: a) Pengelolaan program kegiatan bersama antara penyelenggara pendidikan dengan lembaga mitra, b) Pemanfaatan sarana prasarana yang dimiliki oleh lembaga yang bermitra, program pendanaan guna mewujudkan sebuah program yang akan dilaksanakan, Pendayagunaan/penempatan lulusan dari institusi pendidikan ke sektor kerja atau komoditas yang dibutuhkan oleh lembaga yang menjadi mitra.

Menurut Mulyasa (2012:148) tujuan membangun hubungan dan kerjasama sekolah dengan masyarakat dapat dilihat dua dimensi:

- 1) Dimensi kepentingan sekolah yang meliputi memelihara kelangsungan hidup sekolah, meningkatkan mutu pendidikan, memperlancar kegiatan belajar mengajar, dan memperoleh bantuan serta dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan program-program sekolah,
- 2) Dimensi kebutuhan masyarakat tujuan pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat adalah memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat, menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan masyarakat, dan memperoleh anggota masyarakat yang terampil serta meningkat kemampuannya.

Sekolah sebagai bagian dari masyarakat yang melaksanakan tugas pendidikan tentunya dapat membangun kerjasama atau kemitraan dengan

lembaga-lembaga lain dalam masyarakat. Menurut Kuncoro (2010:4) kemitraan sekolah dengan lembaga lain dalam masyarakat bertujuan : a) membantu sekolah dalam melaksanakan tugas pendidikan, memperkaya pengalaman belajar yang diperoleh siswa dalam bermacam-macam setting kehidupan, c) mendekatkan kegiatan belajar siswa dengan konteks yang riil di dalam kehidupan sehari-hari, d) membantu sekolah untuk memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia di masyarakat bagi kegiatan pendidikan, e) meningkatkan berkembangnya kemandirian, kreatifitas, sikap toleransi dan keterbukaan para siswa dalam kehidupan belajar, f) meningkatkan kebermanfaatan kegiatan belajar siswa bagi perubahan kehidupan dan pemecahan masalah sosial. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah dalam membangun kemitraan sekolah adalah. Meningkatkan Partisipasi masyarakat yakni menumbuhkan minat dan partisipasi masyarakat dalam pengembangan sekolah, Peningkatan mutu dan relevansi sekolah dengan merancang program yang inovatif, dan meningkatkan mutu layanan sesuai dengan kebutuhan pasar, c) Mensinergikan program sekolah, d) Meningkatkan daya serap lulusan sekolah ke dunia kerja, e) Untuk sosialisasi, promosi, dan publikasi sekolah, f) Peningkatan akses lembaga, bahwa dengan membangun kerjasama akan memperluas akses informasi, teknologi, modal pasar, praktik kerja industri/magang, g) Untuk pencitraan public, h) Penguatan kapasitas dan kapabilitas lembaga. (Dirjen Pendidikan Nonformal dan informal Kemendiknas, 2010:7-8)

Sekolah Menengah Kejuruan sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia terampil dan siap kerja tentunya dibutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak diluar sekolah (*Eksternal*) dalam rangka menyelaraskan program sekolah melalui kerjasama dengan dunia usaha dan industri. Bentuk kerjasama SMK yang dilaksanakan melalui penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang dikembangkan dalam meningkatkan relevansi Sekolah Kejuruan dengan kebutuhan dunia kerja. Dalam meningkatkan relevansi pendidikan dengan dunia usaha, pemerintah mengeluarkan kebijakan *link and match*. Melalui kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan keadaan keluaran pendidikan sepadan dengan kebutuhan berbagai sektor pembangunan akan tenaga ahli dan terampil sesuai dengan jumlah, mutu dan sebarannya. (Mulyasa:2012:10). Kemitraan sekolah dapat dilakukan dengan lembaga pemerintah ataupun lembaga swasta, seperti perguruan tinggi, sekolah yang setara, dunia usaha dan industri serta masyarakat.

Dengan demikian penyelenggaraan kemitraan pendidikan akan efektif, ditunjukkan dengan keberhasilan dalam mencapai indikator yang sudah ditentukan dalam kebijakan dalam menjalin kerjasama, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, kualitas keberhasilan siswa, keselarasan dan relevansi kurikulum dengan dunia kerja serta meningkatnya tingkat keterserapan lulusan di dunia kerja.

Dalam menjamin dan mewujudkan kerjasama yang baik, yang paling penting adalah kesamaan visi misi, kepercayaan, kejujuran, saling

menguntungkan dan saling menghormati dari yang diajak kerjasama atau bermitra, adanya komunikasi serta komitmen dalam rangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk mencari mitra yang akan diajak kerjasama, perlu menetapkan kriteria sesuai maksud dan tujuan bermitra, mengetahui kondisi *competitor*, *customers*, dan *supplier*. (Rukmana, 2006:63). Untuk dapat mengetahui keberhasilan pengembangan kemitraan diperlukan adanya indikator yang dapat diukur.

Dalam penentuan indikator sebaiknya dipahami prinsip-prinsip indikator yaitu: spesifik, dapat diukur (2006:21) indikator keberhasilan pendidikan harus didukung kualitas proses dalam diukur, dapat dicapai, realistis dan tepat waktu. Sebagaimana dikemukakan Sufyama dalam Rukman pencapaian tujuan yang memiliki ciri-ciri: a) Program studi diprogramkan dengan baik, b) kurikulum harus relevan dengan pasaran kerja, tersedianya staf yang memadai, d) peralatan pendidikan yang baik dan siap pakai, e) dana yang mencukupi untuk proses pembelajaran, f) dikelola dengan baik melalui organisasi yang ramping. Indikator keberhasilan sekolah dalam menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan industri ditunjukkan: a) terbentuknya tim kerja kehumasan yang mampu menjalin kemitraan dengan dunia usaha dan industri, terlaksananya penjangkauan kerjasama dengan mitra yang terkait untuk memperoleh masukan sebelum pelaksanaan program, terrealisasinya kontrak kerjasama yang dituangkan dalam nota kesepahaman dengan pihak yang dijadikan mitra, dan terrealisasinya berbagai kegiatan dalam kerangka mensukseskan pelaksanaan program seperti pertukaran pelajar, guru, kepala sekolah, serta

pemagangan dalam upaya penambahan wawasan serta kompetensi. (Depdiknas, 2009:64)

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan hasil penelitian ini adalah : 1). Mendeskripsikan perencanaan pengelolaan kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung dengan dunia usaha dan dunia industri, 2) Mendeskripsikan pelaksanaan kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung dengan dunia usaha dan dunia industri, 3) Mendeskripsikan pengendalian pelaksanaan kerjasama SMK Negeri 2 Bandar Lampung dengan dunia usaha dan dunia industri.

4. Strategi Kerjasama Sekolah

Istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan. Menurut Slameto (Riyanto 2010:131) “Strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi pengajaran”. Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan.⁷⁵

Wahjosumidjo (2011:349) menyatakan “kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efesiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.⁷⁶ Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah”.

⁷⁵ Riyanto, Yatim. *Paradigma Baru Pembelajaran: Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas*. (Jakarta: PrendaMedia.2010),h.192

⁷⁶ *Ibid*, h.205

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Setiap kepala sekolah diharapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

5. Konsep Hubungan Kerjasama

Hubungan sekolah dan masyarakat memiliki pengertian yang sangat luas seperti hubungan masyarakat dengan sekolah merupakan komunikasi dua arah antara organisasi dengan publik secara timbal balik baik dalam rangka mendukung fungsi dan tujuan manajemen dengan meningkatkan pembinaan kerjasama serta pemenuhan kepentingan bersama. Menurut Soetopo dan Soemanto (TiDosen Administrasi Pendidikan UPI 2012:278), secara lebih umum dikatakan bahwa “hubungan sekolah dan masyarakat diartikan sebagai suatu proses komunikasi dengan tujuan meningkatkan pengertian warga tentang kebutuhan dan praktik pendidikan serta berupaya dalam memperbaiki sekolah”.

Upaya menjalin hubungan kerjasama antara sekolah dengan dunia usaha dan industri sangat diperlukan untuk mendukung terselenggaranya program SMK. SMK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau sederajat. Menurut Pedoman Praktek Kerja SMK Negeri 2 Bandar Lampung (2013:6) pelaksanaan kerjasama SMK

dengan DU/DI dapat dilihat:

- a. Pengembangan hubungan kerjasama antara SMK dengan DU/DI dilaksanakan melalui koordinasi tugas dan tanggung jawab komite sekolah,
- b. Hubungan kerjasama dikembangkan dengan prinsip saling menguntungkan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan masing-masing pihak,
- c. Inisiatif pengembangan hubungan kerjasama harus dimulai dari pihak SMK, terutama dalam membangun saling pengertian masing-masing pihak,
- d. SMK harus memiliki data yang lengkap dan akurat tentang peta dunia Usaha/ Industri/ Kerja disekitarnya,
- e. SMK bersama komite sekolah harus dapat mengatur sarana, personal dan jadwal kegiatan perkembangan hubungan kerjasama, dan
- f. Jalinan kerjasama antara SMK dan Dunia Usaha/Dunia Industri, sebaiknya dibuat MoU secara formal dalam bentuk naskah kesepakatan kerjasama.

6. Prinsip Hubungan Kerjasama

Prinsip kerjasama industri antara sekolah dengan dunia kerja pada akhirnya mempunyai tujuan untuk mempercepat waktu penyesuaian bagi lulusan Sekolah Kejuruan dalam memasuki dunia kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah menengah kejuruan. Pendidikan kejuruan mampu menyita perhatian berbagai pihak, terutama stakeholders pendidikan, karena prinsip pendidikan kejuruan mempengaruhi perilaku pelanggan pendidikan.

Perhatian yang besar terhadap pendidikan kejuruan tentu saja terkait

dengan prinsip- prinsip pendidikan kejuruan, seperti yang diidentifikasi oleh Barlow (Murniati dan Usman 2009:20), yaitu:

- a. Pendidikan kejuruan adalah suatu perhatian rasional tenaga kerja, pendidikan industri, pertanian dan bantuan pemerintah, kebutuhan ekonomi merupakan suatu kerangka nasional dari pendidikan kejuruan;
- b. Pendidikan kejuruan memelihara pertahanan umum dan memajukan kesejahteraan umum;
- c. Pendidikan kejuruan mempersiapkan remaja dan dewasa, merupakan suatu tanggung jawab sekolah pemerintah, demokratisasi pendidikan dimana pemerintah memperlihatkan konsensus yang baik untuk kebutuhan pendidikan kejuruan pada sistem pendidikan sekolah pemerintah;
- d. Pendidikan kejuruan memerlukan suatu pendidikan dasar;
- e. Pendidikan kejuruan direncanakan dan dipimpin dalam kerjasama yang erat dengan penguasaan industri;
- f. Pendidikan kejuruan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang bernilai dalam pasar tenaga kerja;
- g. Pendidikan kejuruan memberikan pendidikan lanjutan untuk anak remaja dan dewasa.⁷⁷

7. Proses Hubungan Kerjasama

Dalam penyelenggara pendidikan, sekolah kejuruan ini menjalin kerjasama baik anggota internal maupun eksternal sekolah, kerjasama yang dijalin bersifat formal dan informal. Rohiat (2010:67) mengemukakan “esensi

⁷⁷ *Ibid*, h.163

hubungan sekolah dan masyarakat adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan, dan dukungan dari masyarakat, terutama dukungan moral dan finansial. Dalam arti sebenarnya, hubungan sekolah dan masyarakat sudah disentralisasikan sejak lama”.⁷⁸

Hubungan kerjasama dengan anggota eksternal dilakukan dengan DU/DI, bersifat kemitraan dalam kegiatan prakerin. Prakerin merupakan kegiatan yang dulunya disebut dengan Pendidikan Sistem Ganda (PSG), menurut Sidi (Jayuz 2020. <http://hisyamjayuz.blogspot.com/2020/12/>) adalah “suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program perusahaan yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional”.

Hubungan kerjasama dengan Pemda dan instansi terkait telah dilakukan dengan baik, seperti pemberian rekomendasi, melakukan kegiatan bersama, memberi dukungan dana untuk pengadaan fasilitas, dukungan spritual dalam pembentukan berbagai diklat sekolah, memberika isentif kepada guru, dan memberikan gaji guru kontrak. Hubungan kerjasama dengan majelis sekolah dan orang tua siswa pada dasarnya cukup mendukung, seperti melakukan promosi sekolah secara bersama, menyetujui kegiatan sekolah.

Hubungan kerjasama dengan komite sekolah berlangsung sangat baik, dimana komite sekolah tetap membantu dan mendukung, bahkan selalu memonitor kegiatan sekolah. Dalam Lampiran II Kepmendiknas Nomor 044

⁷⁸ Rohiat. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. (Bandung: PT. Refika Aditama.2010),h.135

Tahun 2002 (Engkoswara dan Komariah 2011:297), komite sekolah didefinisikan sebagai “badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efesiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah”.⁷⁹

8. Pola Kerjasama Sekolah dengan Dunia Industri

a. Pola Kerjasama Program Permagangan/PKL

Kombinasi pembelajaran teori di ruang kelas dan perpustakaan (*Theoretical Learning*) dan pembelajaran praktek di laboratorium (*Practical Learning*) dirancang sedemikian rupa dalam rangka menghasilkan lulusan dengan tingkat mutu tertentu yang siap memasuki dunia kerja. Keberhasilan pendidikan vokasi tidak hanya diukur dari segi mutunya saja melainkan juga dari segi relevansinya. Hubungan mutu dan relevansi ibarat dua sisi dari satu keping mata uang. Mutu lulusan pendidikan vokasi dianggap relevan oleh para pengguna lulusan, yang dalam hal ini adalah sektor Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) apabila apa yang mereka dapatkan sama dengan atau lebih besar dari yang mereka harapkan. Kenyataan yang terjadi adalah sebaliknya, dimana DUDI menilai bahwa lulusan pendidikan vokasi belum siap kerja, mereka *over qualified but under experience*.

Berdasarkan pengalamannya, banyak pre-rekrut menghadapi dilema dimana banyak pelamar yang memiliki potensi tinggi harus direlakan untuk

⁷⁹ Notoatmodjo, Soekirdjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006.), h.129

tidak diseleksi lebih lanjut karena tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan sebagaimana seringkali diminta pada iklan – iklan lowongan kerja. Sekarang dan kedepan, para penyedia kerja mengharapkan dari para lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan dari bidang studi atau keahliannya saja, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru dimana mereka bergabung, membawa keterampilan – keterampilan komunikasi yang luar biasa, kemampuan memimpin dan dipimpin, dan kemampuan yang teruji dapat berfungsi secara efisien dan efektif. Ini berarti bahwa *transferable skills* penting bagi para siswa.

Pengalaman kerja sama sekali berbeda dari eksperimen dan tidak dapat digantikan oleh laboratorium. Bekerja di industri adalah cara terbaik untuk mempelajari sikap profesional, interpersonal skills. Juga berbeda dengan pembelajaran di kelas yang lebih didasarkan pemerolehan se-set keterampilan teknis, dan kegiatan-kegiatan pengajaran formal yang membekali peserta didik dengan pengetahuan, skills dan konsep-konsep, dan penekanan pada keterampilan-keterampilan kognitif. WBL berbeda dari pembelajaran di kelas karena fokusnya pada pembelajaran reflektif atas apa-apa yang dikerjakan.

Pembelajaran di tempat kerja atau program sandwich atau kerjasama pendidikan atau penempatan kerja atau magang, bukan apprenticeship. Sedangkan pembelajaran di tempat kerja adalah suatu pembelajaran yang terstruktur dimana seseorang peserta didik diminta untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dalam suasana kerja yang sesungguhnya dengan

tujuan belajar dari kerja dengan disupervisi oleh tutor akademik dan supervisor di tempat kerja, belajar secara mandiri yang didukung oleh kontrak-kontrak pembelajaran dan petunjuk-petunjuk pembelajaran. DUDI lebih suka lulusan yang punya pengalaman kerja dengan alasan mereka dapat bekerja secara mandiri dalam waktu yang tidak begitu lama setelah diterima kerja. Kerjasama permagangan dilakukan sebagai upaya pengembangan keterampilan siswa SMK dalam bentuk kerja nyata industri yang diharapkan juga dapat memberikan keuntungan bagi industri untuk memanfaatkan mereka sebagai tenaga kerja bantu pada level operasional dan juga industri bisa memanfaatkan moment ini sebagai program prerecruitment bagi siswa yang memiliki job preferment yang baik sehingga pola ini bisa berlanjut sebagai awal untuk recruitment karyawan tingkat operator, pola kerjasama bisa dilakukan secara berkesinambungan, dan secara teknis sekolah yang harus berinisiatif untuk menginformasikan ke pihak industry mengenai jadwal dan waktu, sehingga antara industri dan sekolah secara bersama sama membuat komitmen dengan payung MoU,. Sebagai panduan Pola kerjasama ini akan dilengkapi dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang lebih detail.

b. Pola Kerjasama Program Pelatihan di Dunia Industri

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan dengan berbagai pendekatan yang bersifat konvensional (pedagogis) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Pada pola kerjasama Program Pelatihan ini dititikberatkan pada optimalisasi seluruh sumberdaya yang ada di sekolah untuk bisa digunakan pada proses pelatihan bagi tenaga pelaksana industri dan juga merupakan sarana untuk menjadikan kemitraan dengan industri agar tetap berkesinambungan, dengan pola kerjasama pelatihan ini diharapkan bahwa kedekatan industry dengan sekolah akan tetap terjaga dengan inten, karena terjadi ikatan yang saling membutuhkan dan saling memberikan manfaat.

Pola kerjasama ini harus dilakukan dengan inisiatif awal dari sekolah dengan pola jemput bola, mendatangi industri untuk mencari kebutuhan kompetensi yang bisa mendorong kemajuan industri dari sisi kemampuan sumberdaya manusia minimal untuk tingkat pelaksana (operator) industri, yang pada akhirnya industri akan tumbuh dan berkembang melalui penambahan kompetensi, dan sekolah bisa menjamin pola pelatihan, peralatan yang tersedia dan para pengajar memang memiliki kemampuan.

Untuk memberikan kepercayaan kepada industri pola ini akan dibuat secara detail dan terinci dalam *Guide line* pelatihan, dan akan dilindungi dengan payung Mou yang lebih jelas. Proses pelaksanaan akan ditangani secara professional oleh unit pelaksana teknis produksi dan training dibawah bidang kerjasama dan pelayanan Industri disetiap Sekolah Kejuruan (SMK).

c. Pola Kerjasama Program Produksi (Produk Inovatif)

Pola kerjasama dalam bidang produksi adalah suatu upaya dalam implementasi kurikulum, dengan metoda *Production Base Education* (PBE), dengan harapan untuk lebih mempertajam kompetensi yang didapatkan dari para siswa, hal ini bisa dilakukan apabila *set-up* peralatan dan sarana laboratorium dan bengkel memadai untuk melakukan kegiatan produksi disamping tuntutan kompetensi para pengajar yang paling tidak setara dengan para supervisor industry, baik secara hard skill atau pun soft skill, pola ini lah nanti yang bisa disebut dengan *Teaching Factory*, dan ini bisa berjalan dengan efektif apabila pihak sekolah mampu meyakinkan industry disekitarnya untuk menjadi mitra dalam kegiatan produksi dan sekaligus menjadi vendor dari industri disekitarnya.

Proses pelaksanaan akan ditangani secara professional oleh unit pelaksana teknis Produksi dan training dibawah bidang kerjasama dan pelayanan Industri disetiap Sekolah Kejuruan (SMK).

d. Pola Kerjasama Program Penyaluran Lulusan

Pola kerjasama Program Penyaluran lulusan adalah ujung tombak dari seluruh program, karena inilah yang akan menjadi tolak ukur dari keberhasilan dalam proses akhir dari kegiatan pembelajaran dengan harapan bahwa semua output menjadi outcome, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan kerjasama industry kemitraan dalam proses recruitment lulusan, hal ini harus dilakukan dengan inisiatif dari pihak sekolah menyampaikan data dan kompetensi dari lulusan dan bisa memberikan jaminan bahwa lulusan yang akan disalurkan memiliki kompetensi yang

memadai dan sesuai dengan standar kebutuhan industri, baik secara *Knowledge Skills* dan *Attitude*. Proses pelaksanaan akan ditangani secara professional oleh unit pelaksana teknis PKL dan Penyaluran, dibawah bidang kerjasama dan pelayanan Industri disetiap Sekolah Kejuruan (SMK).

C. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan penelusuran penulis di perpustakaan UIN Raden Intan Lampung, sejauh ini penulis belum menemukan karya tulis ilmiah yang secara khusus membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama. Oleh karna itu, untuk memperkuat prior research dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, maka penulis melakukan penelusuran di Jurnal Universitas Negeri Surabaya. Dari penelusuran tersebut penulis menemukan karya tulis ilmiah yang secara umum berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya berjudul “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan hubungan dengan masyarakat*” karya Lilis Suryani Octavia dan Siti Ina Savira⁸⁰

Penekanan penelitian karya tulis ilmiah di atas lebih pada telaah terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan, lebih terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri. Oleh karna itu dapat diketahui perbedaan penekanan penelitian antara penelitian diatas, dengan penelitian yang

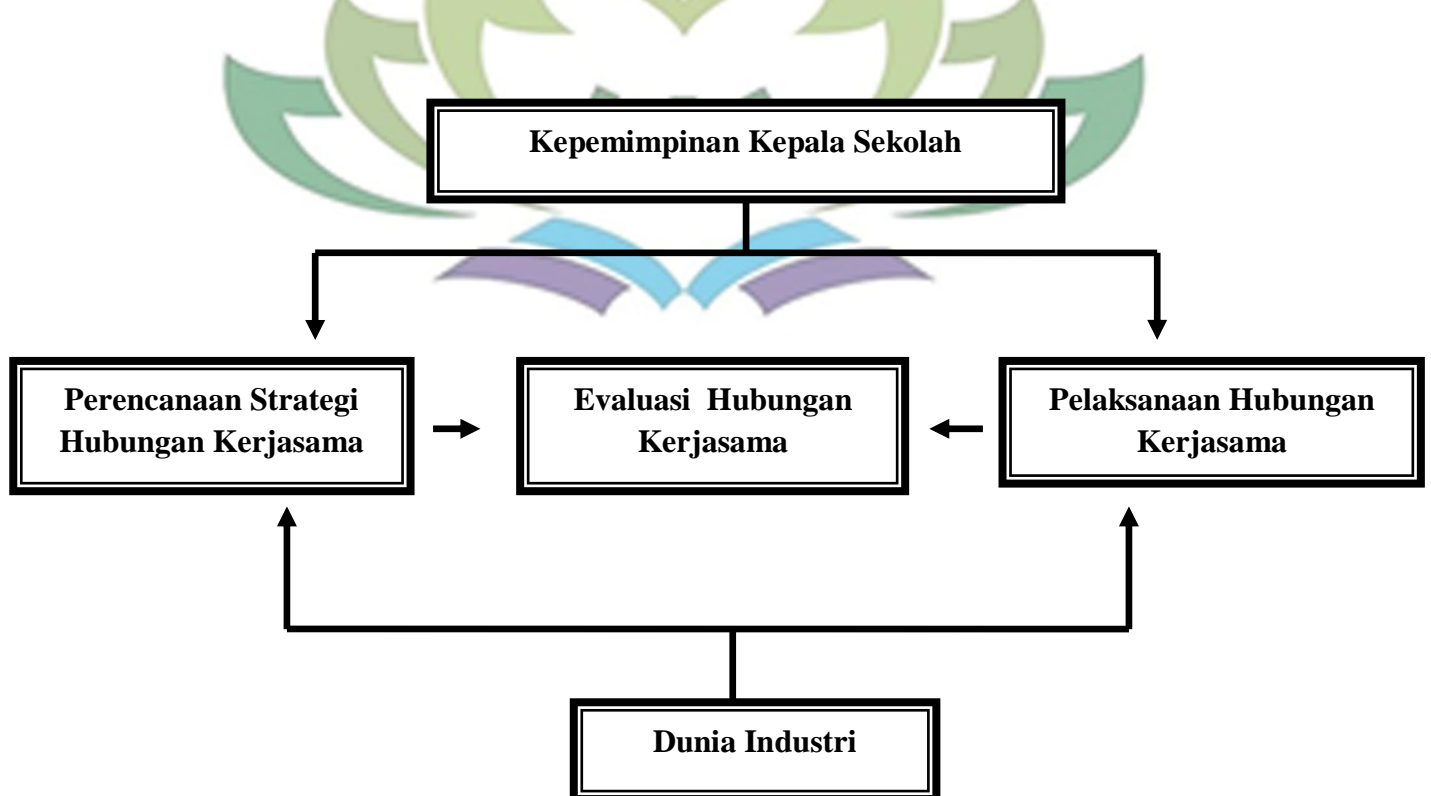
⁸⁰ Lilis Suryani,Siti Ina Savira“*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan hubungan kerjasama dengan masyarakat*”
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article>. (20 Agustus 2020)

akan dilakukan oleh penulis.

D. Kerangka Pikir

Kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi di lingkungan sekolah dengan menerapkan standar kompetensi yang di miliki oleh kepala sekolah dan strategi-strategi kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak positif dalam hubungan kerjasama dengan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah serta masyarakat pada umum nya.

Bagan Alur kerangka pikir Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan hubungan kerjasama dengan dunia industri di SMK Negeri 2 Bandar Lmapung



DAFTAR PUSTAKA

A Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2008

A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books, 2002

Abadi, Surya, *Kepemimpinan Masa Depan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003

Abror, A. Rahman, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*, Yogyakarta: Nurcahya, 2004

Ahmadi, Ruslan, *Memahami Metodologi penelitian Kualitatif*, Malang: UIN Press, 2005

Al Asqalani, Al Hafidh Ibnu Hajar, *Bulughul Maram*, Terjemah oleh H. Makhrus Ali, Surabaya: Mutiara Ilmu, Cet.1, 2005.

Ametembun, N.A., *Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: IKIP Malang, 2005

An Nawawi, *Shahih Muslim Syarh Al-Nawawi*, Cairo: Syirkat Iqamat Al-Din, 1349 H Anoraga dan Widyanti, *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alumni, 2000

Anoraga, *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000

Ardi, Romli, Hand Out *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: PPS UHAMKA, 2001

Arikunto, Suharsimi, dkk, 2007, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Arikunto, Suharsimi, *Metode Penelitian*. Jakarta, Dian Cipta, 2003

_____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

Bogdan & Biklen. *Qualitative Reseach for Education; an introduction to theory and methods*, Boston: Allyn and Bacon, 2008

Burhanuddin, *Profesi Keguruan*, Malang: IKIP Malang, 2007

Carbonel, Aurora, M.A. *The Role of Citizen Participation in Rural Development, Integred Research Program*, Philipina: Los Banos UPBL, 2002.

Danim, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta, 2010

Daryanto, M., *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka, 2000

Diana, Ira, *Kinerja Pegawai Perusahaan*, Jakarta : Bina Aksara, 2003

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik
dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Depdiknas,
2008

Donal, Ary, *An Invitation to Research in Social Education*, Beverly hills: Sage
publication, 2002

_____, *An Invitation to Research in Social Education*, Beverly hills: Sage
publication, 2002

Daud, Darni M. *Dinamika Pendidikan dalam Tantangan Global*. Yogyakarta:
Grafindo Litera Media, 2013

E.Mulyasa, *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta:
Bumi Aksara, Cet.III, 2009

Engkoswara dan Komariah, Aan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung:
Alfabeta, 2011

Farid, Ahmad, *Tazkiyatun Nufus*, Surabaya: Usaha Nasional, 2004

Fred E. fiedler and Martin M. Charmer, *Leadership and Effective Management*,
Glenview Illinois: Scott, Foresman and Company, 2004

Gitosudarmo, I dan Sudita, I.N. *Prilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE
Yogyakarta, 2000.

Glicman, C.D. *Supervision of Intruction: a Development Approach*, Boston: Allyn
and Bacon, 2001

Goodwin, *Theoris of Leadership*, New Jersey : Mc Graw Hill Company, 2006

Gorton, R.A. *School Administration: Challenge and Oportunity for Leadership*,
Dubuque Iowa: MWC Brown Company Publishers.2006

Grafura, Lubis dan Wijayanti, Ari. *Strategi Implementasikan Pendidikan sesuai
Kurikulum 2013 di Jenjang SMK*. Jakarta: Prestasi Pustaka,2014

Halpin, A.W. *Theory and Research ini Administration*, New York: Macmillan
Company, 2001.

Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 2002

Hanafiah, Nanang, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Refika Aditama,
2009

Hersey, P. & Blanchard, K. *Management of Organizational Behavior: Utilizing
Hikmat, Manajemen Pendidikan*, Bandung : CV.Pustaka Setia, Cet I, 2009

Hoy, W,K., Miskel C.G. *Educational Administration: Theory, Research and
Practise*.New York: Random Hanse,2007

Husaini, Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi
Aksara, 2009

Husein, Umar, *Business An Introduction*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,
2000

Ibrahim, Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003

Jayuz, Hisyam. (2013). *Pengelolaan Pendidikan Sistem Ganda*. Tersedia [On-line] [http://hisyamjayuz.blogspot.com/ 2021/01/](http://hisyamjayuz.blogspot.com/2021/01/), diakses pada tanggal 12 Januari 2021

J.Vredendregt, *Metode Dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 2003

James A.F. Stoner and A. Sindoro, *Manajemen*, Jakarta: Prenhallindo, 2006

JJ. Hasibuan dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, Cet .VII, 2009

Kartono, *Studi Kepemimpinan*, Jakarta: Fajar Agung, 2003

Kast, D. & Rosenweigh, I.E, *Individual in Society: a Tex-Book of Social Psicology*.Tokyo, Mc Graw Hill Kogakusha,2000

Luthans, F. *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill Book Company, 2001

Magginson, L.C., Franklin, G.M., & Byird, M.J. *Human Resources Management*.

Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Abditama, 2008

Miftah, Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali,2005.

Miles dan Huberman, *Qualitatif Data Analysis*, California: Sage Publication Inc, 2008

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006

Mortall, Weiss, *Managing of Organization*, Terj. Haris Fattah, Jakarta : Bumi Aksara, 2004

Mubyarto dan Kartodirdjo, Sartono, *Pembangunan Pedesaan di Indonesia*. Yogyakarta: P3PK Liberty, 2008

Muhajir, *Metodologi Penelitian Kulaitatif*. Yogyakarta: Rake sarasin, 2008

Murni, Wahid, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif : Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Program Pascasarjana UIN Malang, 2008

Murniati AR dan Usman, Nasir. *Implementasi Manajemen Stratejik: dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001

Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 2008

Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia, 2003

Notoatmodjo, Soekirdjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka

Cipta,2009

Owen, Steven, v. Cs. *Educational Psichology: An Introduction*, Canada: Litle Brown & Co. 2001.

Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, Inc. 2001

Pahlawan Kayo, Khatib, *Kepemimpinan Islam dan Da'wah*, Jakarta: Amzah, 2005

Porter, L.W., *Behavior in Organization*, New York: Mc Graw Hill Company,2002

_____, *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw Hill, 2001

Prof. H. Mahmud Yunus, *Tarjamah, Al-Qur'anul Karim*, Bandung: PT. Al – Ma'arif, 2000

Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya, Cet.XIII, 2004

Richard A. Gorton, *School Administration (challenge and opportunity for leadership)*, USA: Wm. C Brown Company Publishers, 2007

Riyanto, Yatim. *Paradigma Baru Pembelajaran: Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas*. Jakarta: PrendaMedia,2010

Robbins, Stephen P., *Essential of Organizational Behavior, 5th ed.* (Terj) Oleh : Halida, S.E. Dewi Sartika, S.S. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, (San Diego State University), Jakarta, Erlangga, 2002.

_____, *Organization Behavior : Concepts, Controversies, Application*, New Jersey: Prentice Hall.2008

Rohiat. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama,2010

Sagala, Saiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008

Salusu, J. *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Gramedia, 2006

Sanapiah, Faisal, *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asih Asah Asuh, 2000

Scott,W.B.,*Human Relation in Management : A Behavioral Science Approach*, Homewood: Illinois, 2007,

Siagian, Harbangan, *Administrasi Pendidikan(Suatu Pendekatan Sistemik)*, Jakarta: PT. Satya Wacana Cipta, 2008

Siagian, Sondang P. *Tipe-tipe kepemimpinan*. Jakarta: gramedia pustaka utama 2009

Steers, R.M. & Porter, L.W., *Organizational Behavior*, New York, Academic Press.2003

Suprihanto, John, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Jakarta: Karunika UT,2007

Suradinata, Ermaya, *Psikologi Kepegawaian*, Bandung: Ramadah, 2009

Surjabrata, Sumadhi, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Rake Press, 2001

Syarifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Konsep, Strategi dan Aplied*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002

Terry. *Prinsip-prinsip Manajemen (Terjemahan oleh OFM.J. Smith)*, Jakarta: IPPM dan Pustaka Bina Iman Presindo. 2001

Tilaar, H.A.R, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000

Tjiptono, F & Diana, A, *Total Quality Management*, Jogjakarta: Andi, 2001

Tracey, William R, *Managing Training and Development System* USA: AMACOM, 2004

Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta : DPR RI, 2005

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Wirawan, *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk praktek dan Penelitian*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002

Wiyono, *Mengukur Kompetensi Lulusan Lembaga Pendidikan Guru*, Jakarta, LPTK, 2004.

Yukl, Gary A., *Leadership In Organization*, New York: Prentice-Hall Inc, 2001

Zainuddin,. H.M. *Kewajiban Guru dalam Melaksanakan Tugas Profesi*. Malang:

Jurnal Ilmu Pendidikan FIP-UM Nomor Khusus tahun 26, 2009

Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet.I, 2002

